

Работен вариант!

**План за действие за получаване на Лого за човешки ресурси за периода 2012-2014 г.
ВСУ „Черноризец Храбър”**

№	Принцип	Мерки	Отговорник	Срок
1	Изследователска свобода	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Актуализиране на университетските приоритети за научни изследвания съгласно националните, европейските и международни приоритети. ➤ Организиране на семинари и работни срещи с цел всички изследователи да се запознаят с добрите практики и научните постижения в световен мащаб. ➤ Създаване на възможности за провеждане на научни изследвания на високо ниво чрез участие в международни организации и проекти 	Зам.-ректор по научно-изследователска дейност, научните секретари, експерти по НИД, Офис „Международни проекти”	Ежегодно. Начало – 2012 г.
2	Етични принципи	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Анализ на законодателството в България и други държави, както и на Кодекса за етика в научните изследвания 	Отдел „Човешки ресурси” и Юридически факултет	До края на м.март 2012 г.
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Да се създаде Етичен кодекс за научните изследвания във ВСУ и Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания с цел да наблюдава, информира и в случай на нередности да подава сигнали 	Отдел „Човешки ресурси”, Зам.-ректор по НИД, научните секретари	До края на м.юни 2012 г.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Организиране на семинари с цел популяризиране на етичните правила 	Университетска комисия за етика в областта на научните изследвания	Ежегодно. Начало – м.юли 2012 г.
3	Професионална отговорност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Мониторинг на избора на изследователски теми и тяхното съответствие на университетските приоритети ➤ Мониторинг на извършваните научни изследвания във ВСУ относно спазването на етичните норми и стимулиране на изследователите, които ги спазват. ➤ Мониторинг на изпълнението на научните проекти и публикациите с цел избягване на потенциални конфликти. ➤ Университетската комисия по етика в областта на научните изследвания да контролира плагиатството. 	Университетска комисия по етика в областта на научните изследвания, Зам.-ректор по НИД, научните секретари	Ежегодно. Начало – 2012 г.
4	Професионално отношение	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Спазване на процедурите и отношенията в областта на научните изследвания, установени във ВСУ ➤ Всички изследователи трябва да бъдат периодично информирани относно университетска правна рамка. 	Зам.-ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители	През цялата година
5	Договорни и правни задължения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Обучение по правата върху интелектуалната собственост, етичните принципи и др. за изследователите и ръководителите на катедри. 	Отдел „Човешки ресурси”, Зам.-ректор по НИД, научните секретари	Ежегодно. Начало – м. юли 2012 г.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Мониторинг върху изпълнението на годишните отчети на изследователите в катедрите 		
6	Отчетност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Укрепване на политиката за финансова, етична и професионална отчетност по време на изпълнението на изследователските проекти и задачи 	Зам.-ректор по НИД	През цялата година
7	Добри практики в областта на научните изследвания	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Постоянно актуализиране на работните практики съгласно националното законодателство 	Отдел „Човешки ресурси“	Ежегодно. Начало – м. август 2012 г.
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Контрол върху работната среда и вземане на предпазни мерки за здравето и безопасността при осъществяване на работния процес. ➤ Обучение за защита на личните данни и за изискванията за конфиденциалност 		
8	Разпространение и използване на резултатите	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Поддържане на установените процеси и инициативи, позволяващи постоянно разпространение на научна информация чрез наличните изследователски механизми и средства 	Зам.-ректор по НИД, Технологичен институт, Медиен център, Издателство, катедри	През цялата година
9	Обществена ангажираност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Обвързване на проектните и научни теми с бизнес сектора и интересите на местните общности ➤ Ангажиране на изследователите в създаването на сътрудничество с бизнеса, местните и държавни власти 	Зам.-ректор по НИД, Настоятелство, браншови настоятелства, катедри	През цялата година

10	Недискриминация	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Актуализиране правната рамка на ВСУ с цел отразяване недискриминационното законодателство 	Отдел „Човешки ресурси”	До края на м.май 2012 г.
11	Системи за оценка	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Контрол върху въвеждането на информацията относно изследователската дейност ➤ Осигуряване прозрачност на резултатите от оценката с цел подобряване качеството на научните изследвания 	Академичните журита по катедри	Ежегодно. Начало – м.юни 2012 г.
12	Назначаване	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Въвеждане на политика на международна прозрачност: увеличаване броя на назначените чуждестранни изследователи. ➤ Укрепване на политиката по отношение на прозрачността при назначаването на международни изследователи. ➤ Укрепване на комуникационната политика по отношение на набирането на международни изследователи чрез уеб сайта на ВСУ. 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”	Постоянно. Начало – 2012 г.
13	Назначаване (Кодексът)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разширяване възможностите за публикуване на обяви за работа не само на университетския уеб сайт, а и в глобални уеб базирани ресурси като Пан-Европейския портал за изследователска мобилност, EURAXESS и др. 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, Технологичен институт, катедри	Постоянно. Начало – 2012 г.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Поставяне на университетския на полезни връзки към български или чуждестранни университети, институти и изследователски организации с цел подобряване на възможностите за работа в чужбина ➤ Подготовка на научни ръководители на чуждестранни докторанти и изследователи и създаване план за действие за привличане на чуждестранни изследователи. 		
14	Избор /Кодексът/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на ясно определени критерии за подбор на кандидати със специфичен практически опит и научни интереси. ➤ Участие на широк кръг специалисти от различни сектори като членове на комисиите за подбор. 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри, научни секретари	Начало – 2012 г. постоянен
15	Прозрачност /Кодексът/		-	-
16	Критерии за оценка (Кодексът)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Създаване широк кръг от критерии при процедурите за подбор, които да отразяват количествено и качествено потенциала на кандидатите. ➤ Поставяне на акцент върху интервюта с кандидатите, защото по този начин те имат възможност да заяват своите компетенции и резултатите, които са постигнали. 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, катедри	До края на 2012 г.
17	Промени в хронологичния ред на автобиографиите /Кодексът/	-	-	-

18	Признаване на опит от мобилност /код/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Промяна на съществуващата правна рамка и включване на мобилността като показател при назначаването. ➤ Насърчаване на мобилността като част от кариерата на изследователите и подчертаване на важността и предимството ѝ при назначаването. 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”, научните секретари	До края на 2012 г.
19	Признаване на квалификация /Кодексът/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработване на системни критерии за признаване на предходни академични и/или професионални квалификации 	Зам.-ректор по НИД, Отдел „Човешки ресурси”	До края на 2012 г.
20	Старшинство /кодексът/	-	-	-
21		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 		
22	Професионално признаване	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наблюдение на създадената система от количествени и качествени изисквания за признаването на професионални умения във ВСУ при подбор и назначаване на изследователите. 	Отдел „Човешки ресурси”	постоянно
23	Изследователска среда	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Подобряване на университетската изследователска база. ➤ Създаване на изследователска мрежа на национално и международно ниво. ➤ Ефективно функциониране на системата за конкурсно проектно финансиране. 	Зам.-ректор по НИД, Декани, ръководители катедри, научни секретари	В началото на 2012 и постоянно
24	Условия на работа	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Прилагане на създадените системи за гъвкаво работно време и оценка на изследователската дейност във 	Отдел „Човешки ресурси”	постоянно

		ВСУ.		
25	Стабилни и постоянни назначения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Информирание на преподавателите на трудов договор за изпълнението на принципите за социално осигуряване за периода на назначаването им. 	Отдел „Човешки ресурси”	постоянно
26	Финансиране и заплащане	<ul style="list-style-type: none"> ➤ По-широко информирание за възможностите за финансиране за изследователите . ➤ Насърчаване на изследователите да участват в национални и европейски проекти. ➤ Създаване на университетски изследователски фонд за подкрепа на изследователите при кандидатстване по проекти. 	Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари, научни ръководители, Офис „Международни проекти”	В началото на 2012 и постоянно
27	Баланс на полов признак	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на анализ на състоянието на баланса по полов признак на всички изследователи. ➤ Въвеждане на мониторингова система по този принцип. ➤ Популяризиране на политиката за равни възможности при подбор на изследователи. 	Отдел „Човешки ресурси”	До май 2012 г. и постоянно
28	Кариерно развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните научни области и теми за ВСУ. 	Зам.-Ректор по НИД, Декани, научни секретари	До септември 2012 г.

29	Отчитане на мобилност	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отразяване на мобилността като критерии при оценка на изследователите и особено на интерсекторната мобилност (между публичния и частния сектор) и интердисциплинарната мобилност. ➤ Стимулиране на изследователите за участие в национална и международна мобилност. ➤ Създаване на условия за мобилност на чуждестранни изследователи във ВСУ. 	Зам.-Ректор по НИД, научни секретари, Офис „Международни проекти“	В началото на 2012 и постоянно
30	Достъп до съвети за развитие на кариерата	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Разширяване на функциите на университетския Кариерен център в посока работа с докторанти и изследователи. 	Кариерен център	От началото на 2012 г. и постоянно
31	Права на интелектуална собственост	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Създаване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството. 	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт	До септември 2012 г.
32	Съавторство	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Създаване на мониторингова система в областта на интелектуалните права и съавторството. 	Зам.-Ректор по НИД, Юридически факултет, Технологичен институт	До септември 2012 г.
33	Преподаване	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наблюдение върху преподавателската дейност с цел да не се допуска превес на преподавателската дейност над изследователската. 	Фронт офис, сектор „Планиране“, ръководители катедри	Постоянно

34	Жалби	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Извършване на анализ на типа жалби и създаване на система за предотвратяване на конфликти чрез създаване на работни срещи за обмен на добри практики. 	Отдел „Човешки ресурси“	До края на 2012 г.
35	Участие в управленска дейност	-		
36	Отношения с научните ръководители	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наблюдение над научното ръководство на докторантите. ➤ Обучение на изследователите в модерни методи за изследване 	Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители	Началото на 2012 г. и постоянно
37	Научно ръководство и управленски функции	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повишаване на качеството на научното ръководство особено при ръководството на младите изследователи. ➤ Наблюдение над научното ръководство на докторантите. ➤ Обучение на изследователите в модерни методи за изследване 	Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители	Началото на 2012 г. и постоянно
38	Продължаващо професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изработване на стратегия за кариерно развитие на изследователите в приоритетните за ВСУ научни области и теми. ➤ Стимулиране на докторантите да участват в конференции, работни срещи, обучения и др с цел подобряване на уменията им 	Зам.-Ректор по НИД, Декани, научните секретари, Кариерен център	До септември 2012 .
39	Достъп до обучения и професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Адекватно планиране на изследователската дейност за подобряване на изследователските умения и компетенции. ➤ Стимулиране на докторантите да 	Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители, Кариерен център	Януари 2012 г. и постоянно

		<p>участват в конференции, работни срещи, обучения и др с цел подобряване на уменията им.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Мониторинг на кариерното развитие на докторантите след тяхната защита. 		
40	Научно ръководство	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повишаване на качеството на научното ръководство особено при ръководството на младите изследователи. ➤ Наблюдение над научното ръководство на докторантите. ➤ Използване от научните ръководители на съвременни методи за обучение в докторското образование. 	Зам.-Ректор по НИД, научните секретари, научните ръководители	Началото на 2012 г. и постоянно